



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Radicado: K 202409000070

Fecha: 04/03/2024

Tipo:
CIRCULAR
Destino:



CIRCULAR

DE: Secretaría de Educación de Antioquia.

PARA: Secretarios de Educación, Directores de Núcleo, Rectores, Directores Rurales, Coordinadores, Docentes, Docentes Orientadores.

ASUNTO: Pautas para la Evaluación del Periodo de Prueba de Docentes y Directivos Docentes regidos por el estatuto de profesionalización docente Decreto Ley 1278 de 2002. Calendario Académico Vigencia 2024.

Generalidades Básicas

La evaluación de ingreso a la carrera docente fue establecida mediante el Decreto 1278 de 2002, en el cual se establecen los requisitos y procedimientos para ingresar al servicio estatal y clases de nombramientos.

El concurso para el ingreso al servicio educativo estatal es el proceso llevado a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante el cual, a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles y se fija su ubicación en el mismo, con el fin de garantizar disponibilidad permanente para la provisión de vacantes que se presenten en cualquier nivel, cargo o área de conocimiento dentro del sector educativo estatal.

De conformidad con la normatividad vigente: El Decreto N° 1075 del 26 de mayo de 2015 reglamentario Único del Sector Educativo, en lo referido a la evaluación de los servidores públicos docentes y directivos docentes, que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 y en concordancia con el decreto N° 3782 de octubre de 2007 la carrera docente se fundamenta en el mérito.

Bajo esta perspectiva, la evaluación debe indagar por el desarrollo de las funciones y competencias que da cuenta el educador. Es así que después de haber superado todas las etapas del concurso de méritos para el ingreso al servicio docente, se establece la evaluación del periodo de prueba como un proceso continuo, sistemático basado en evidencias que permite tanto al evaluador como al evaluado observar sus desempeños para identificar logros y fortalezas como también las oportunidades de mejora.

La evaluación de Periodo de Prueba

Es un proceso permanente, que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, en cuanto a sus niveles de idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, lo cual lo convierte en factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación. Esta evaluación principalmente pretende observar el ajuste del educador con su nueva gestión, es decir su adecuación y afinidad con el entorno educativo y la manera como se desenvuelve en él.



La evaluación de periodo de prueba parte de la idea que el docente o directivo docente es idóneo para el ejercicio del cargo, derivada de su título profesional y la superación de un concurso público. Sin embargo, es menester constatar que tal circunstancia guarda estrecha relación con el ejercicio práctico de su labor docente, reflejada en su desempeño laboral objeto de valoración. En relación con la evaluación de Docentes y Directivos docentes vinculados a partir del decreto ley 1278 de 2002, se precisa que se aplica a los Directivos Docentes, Docentes de aula y Docentes Orientadores que hayan superado satisfactoriamente el concurso de méritos y han sido nombrados en periodo de prueba, lo anterior de conformidad con el Decreto 1278 de 2002 Artículo 12: *“Nombramiento en período de prueba. La persona seleccionada por concurso abierto para un cargo docente o directivo docente será nombrada en período de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue nombrado, siempre y cuando haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses.*

Al terminar el año académico respectivo, la persona nombrada en periodo de prueba será sujeto de una evaluación de desempeño laboral y de competencias. Aprobado el período de prueba por obtener calificación satisfactoria en las evaluaciones, el docente o directivo docente adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto”.

Características de la Evaluación del Periodo de Prueba

Con el fin de que la evaluación del periodo de prueba sea exitosa para el Evaluado, el Evaluador, el Establecimiento Educativo y la Entidad Territorial, se debe cumplir con las siguientes características:

Continuo: el cual se adelanta durante la totalidad del periodo evaluado y cuyos resultados conducen a establecer si el docente líder de apoyo, directivo docente o docente de aula, posee las competencias necesarias para desempeñar el cargo para el cual concursó.

Sistemático: Debido a que su ejecución conlleva a una secuencia de pasos desde la planeación del proceso hasta el análisis y uso de resultados.

Basado en evidencias: sustentado en la recolección de pruebas y en la demostración objetiva del desempeño del evaluado, permitiendo acceder a la carpeta del evaluado al funcionario facultado para emitir un juicio que se coteje con el del evaluador.

Ámbito de Aplicación

La evaluación del periodo de prueba será aplicada al directivo docente o al docente (Orientador o docente de aula) que, tras superar satisfactoriamente todas las etapas del concurso de méritos, se hayan nombrado para ocupar un cargo vacante y posterior a ello hayan superado la misma para ser inscritos en el escalafón docente.

La evaluación de periodo de prueba, se realiza al finalizar el año académico siempre que el evaluado haya desempeñado el cargo por un periodo **no menor de cuatro (4) meses** dentro de la anualidad, de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente.

Lo anterior de conformidad con el Decreto ley 1278 de 2002, *“Artículo 31. Evaluación de período de prueba. Al término de cada año académico se realizará una evaluación de período de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un período*





no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente”.

¿Quién Evalúa?

El Rector o el Director Rural, según el caso, evaluará a los Coordinadores y Docentes Orientadores o de aula, del establecimiento educativo que dirige. En el caso que el establecimiento educativo, no cuente con Director Rural o Rector, serán evaluados por el Director de Núcleo Educativo o a quien delegue el Secretario de Educación de Antioquia. Siendo en consecuencia de ello, el responsable de concertar objetivos, realizar seguimiento y a la finalización del calendario académico realizar la evaluación.

El Directivo Docente, Rector o Director Rural, nombrado bajo el régimen del estatuto docente Decreto Ley 1278 de 2002 será evaluado por el **Director de Núcleo Educativo** o a falta de éste quien delegue la Secretaria de Educación de Antioquia a través de acto administrativo.

Roles claves en la Evaluación de Periodo de Prueba

Teniendo en cuenta el rol asignado a cada uno de los entes que intervienen en el proceso de evaluación del periodo de prueba de los docentes y directivos docentes, independiente de otras obligaciones, deben tener la responsabilidad y autoridad que incluya:

- **Comisión Nacional del Servicio Civil**

1. Aprobar los protocolos diseñados para la evaluación del periodo de prueba de los docentes y directivos del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002.

- **Ministerio de Educación Nacional**

1. Elaborar las orientaciones y diseñar los protocolos para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del estatuto de profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002.
2. Dar asistencia técnica a las Entidades Territoriales Certificadas sobre el proceso de evaluación de periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del estatuto de profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002.

- **Entidad Territorial Certificada**

1. Adoptar el protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Socializar, divulgar y acompañar el proceso para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del estatuto de Profesionalización Docente.





• **Evaluador**

1. Organizar e implementar el proceso para la evaluación del Periodo de prueba de los docentes y directivos docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Generar encuentros para la reflexión y retroalimentación durante el proceso de evaluación del periodo de prueba con los docentes y directivos docentes del estatuto de Profesionalización Docente.

• **Evaluado**

1. Conocer el propósito, orientaciones, protocolo utilizado en evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Participar activamente en el proceso y solicitar a la Secretaría de Educación la evaluación del periodo de prueba, en el caso que el evaluador no lo haya realizado en el tiempo establecido para este fin.

COMPETENCIAS A EVALUAR

- **Competencias Directivos Docentes**

Competencias Funcionales: Se espera que un directivo docente que aspira a ingresar o uno que se desempeña posea el conocimiento, las habilidades, valores y actitudes que le permitan desempeñarse adecuadamente en las distintas competencias de cada una de las cuatro áreas de gestión.

Área de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación y organización. - Gestión estratégica. - Construcción de clima escolar. - Orientación de la Administración escolar.
Administrativa y Financiera	<ul style="list-style-type: none"> - Optimización recursos físicos y financieros. - Gestión de talento humano.
Académica	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagógica. - Mejoramiento continuo en los procesos académicos.
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación y convivencia institucional. - Interacción con la comunidad y el entorno.

Competencias Comportamentales: Se espera que un directivo docente que aspira a ingresar o uno que se desempeña, posea el conocimiento las habilidades, valores y actitudes necesarios para el desempeño adecuado en las cinco competencias que se registran.



Competencias Comportamentales
- Liderazgo y motivación al logro
- Sensibilidad
- Comunicación Asertiva
- Trabajo en Equipo
- Negociación y Mediación

- **Competencias Docentes**

Competencias Funcionales: Se espera que un docente que aspira a ingresar o uno que se desempeña, posea el conocimiento, las habilidades, valores y actitudes que le permitan adecuadamente en las distintas competencias de cada una de las tres áreas de gestión.

Área de gestión	Competencia
Académica	<ul style="list-style-type: none">- Dominio curricular.- Planeación y organización académica.- Didáctica.- Evaluación del Aprendizaje.
Administrativa	<ul style="list-style-type: none">- Apoyo a la gestión académica.- Administración de recursos.
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none">- Convivencia institucional.- Interacción con la comunidad y el entorno.

Competencias Comportamentales

Competencias
- Liderazgo y motivación al logro
- Sensibilidad
- Comunicación asertiva
- Trabajo en equipo
- Negociación y mediación

ETAPAS DE LA EVALUACION DEL PERIODO DE PRUEBA

- **Primera etapa:**





Entrevista de inicio: El propósito principal es presentar los elementos Básicos que se deberán tener en cuenta en el proceso de evaluación del período de prueba.

Una segunda finalidad reside en proporcionar al Docente a Directivo Docente información sobre el establecimiento educativo, su filosofía, valores, normas, costumbres, el proyecto educativo institucional, el plan operativo anual, el manual de convivencia, así como también las competencias propias del cargo que serán objeto de evaluación y los resultados esperados en desarrollo de orientaciones y protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los docentes y directivos, los proyectos o programas específicos, los recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros a disposición y la cultura organizacional del establecimiento educativo.

El producto de esta fase de concertación es el acuerdo en sí mismo considerado por lo por tanto es factible que vaya consignado en un documento o acta firmada por las partes a más tardar a los 30 días siguientes a la posesión en el cargo en periodo de prueba y glosarse a la carpeta de evaluación consolidada para cada empleado.

- **Segunda etapa:**

Desarrollo del proceso de evaluación:

De acuerdo con los términos pactados en la entrevista, se debe llevar a cabo el proceso de evaluación recogiendo y adosando a la carpeta de los docentes y directivos evaluar las evidencias que permitan validar el cumplimiento de sus funciones.

Para lograr este propósito, le corresponde al evaluado allegar a su carpeta las evidencias que fueron previamente convenidas para la demostración de sus desempeños en los tiempos que se fijaron.

Seguimiento al proceso de evaluación:

Siendo que uno de los objetivos propios del proceso de evaluación es el mejoramiento continuo, la retroalimentación entre evaluador y evaluado es de vital importancia por tanto durante todo el periodo de prueba el evaluador debe hacer seguimiento al desempeño laboral del servidor, para ello pueden programarse reuniones periódicas para la observación continua, sin que de ellas se desprenda ningún tipo de valoración parcial.

- **Tercera etapa:**

Evaluación y calificación:

Una vez culminado el año escolar, siempre que el evaluado haya desempeñado un cargo por lo menos durante cuatro meses, le corresponde al evaluador constatar los resultados obtenidos por el evaluador de acuerdo con las evidencias recolectadas. La evaluación se realiza tomando como criterio central lo demostrado por dichas evidencias de acuerdo con las funciones desempeñadas por el docente o directivo docente. La calificación debe estar fundamentada en parámetros, objetivos y observables.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

El puntaje otorgado a las competencias y desempeños, así como el resultado final obtenido, se consignará en el protocolo de evaluación adoptado para tal fin. La calificación se expresará en una escala de 1 a 100 puntos porcentuales que se interpretan de acuerdo con los siguientes rangos:

No satisfactorio	1 a 59 puntos porcentuales
Satisfactorio	60 a 89 puntos porcentuales
Sobresaliente	90 a 100 puntos porcentuales

De acuerdo con el artículo 31 del Decreto Ley 1278 de 2002, los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del período de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente, en el grado que les corresponda de acuerdo con los títulos académicos que acrediten, según lo dispuesto en el artículo 21 de este Decreto

Quien **sin justa causa** no se presente a una evaluación de período de prueba será retirado del servicio, a menos que provenga del servicio docente estatal, en cuyo caso será reubicado en la docencia y devengará el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y nivel salarial que poseía.

De igual manera si el evaluado no le hace llegar al evaluador las evidencias de su desempeño, esto constituye para su evaluador causal para valoración no satisfactoria, la cual deberá ser notificada en la correspondiente vigencia.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Las etapas del proceso de Evaluación de Periodo de Prueba de Docentes y Directivos Docentes regidos por el decreto Ley 1278 de 2002, que a la fecha deben encontrarse surtidas son las siguientes:

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Planeación y preparación del proceso	A partir del 1 de marzo	Reunión del Equipo de Evaluación docente de la Secretaría de Educación	- Elaboración del Cronograma del proceso de evaluación. -Preparación de circular informativa sobre el proceso de evaluación de periodo de prueba y cronograma de actividades. -Preparación de instrumentos y





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

			<p>herramientas para aplicar el proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conformar equipos de trabajo y resolución que asigne las comisiones -Listado de Docentes y Directivos docentes, objeto de evaluación.
Socialización y Entrevista	Del 2 al 20 de Julio de 2024	<ul style="list-style-type: none"> -Socialización proceso. - Instrumentos. -Concertación contribuciones. - Acuerdos para seguimiento. -Acompañamiento. -Valoración final. 	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento del proceso y de los instrumentos a utilizar (Guía N° 10 del MEN y contribuciones formuladas en articulación con el PEI y el PMI) -Anexo 5 de la Guía metodológica N° 10, debidamente diligenciado, firmado por el evaluador y el evaluado, con fecha de firma que es la misma de inicio del proceso.

Las etapas que a continuación se describen deben ser adelantadas conforme a las siguientes fechas establecidas:

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Seguimiento y acompañamiento	Durante el periodo de prueba a evaluar.	Encuentros presenciales y virtuales, entre el evaluador y el evaluado de acuerdo a la demanda de necesidades	<ul style="list-style-type: none"> -Protocolos de acuerdo a compromisos adquiridos. -Anexo N° 5 (Guía10) (contribuciones). -Asesoría, acompañamiento, desarrollo y cumplimiento con las contribuciones





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

			pactadas (evidencias). -Acciones de mejoramiento. -Carpeta de evidencias y testimonios.
Valoración Final	Hasta el 29 de Noviembre de 2024.	-Valoración de evidencias del desempeño laboral de acuerdo a las competencias. -Protocolos debidamente diligenciados, notificados y plan de mejoramiento.	-Verificación del cumplimiento de los compromisos de desempeño de acuerdo con las contribuciones.
Entrega de protocolos secretaria de Educación	Del 2 de Diciembre al 21 de Diciembre de 2024.		Se presenta los protocolos mediante oficio radicado en la Secretaria de Educación o radicados a través del SAC y debidamente cargados en el HUMANO en línea.

Notificaciones y Recursos:

Al ser la calificación del proceso de evaluación una decisión que afecta directamente al evaluado, este tiene derecho no solo a conocerla sino también a ser notificado en debida forma e interponer los recursos de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el superior jerárquico, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación del mismo, además tiene derecho a acceder a la carpeta de evidencias sin restricción alguna.

Notificación de la evaluación: Se notificará de conformidad con el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la ley 1437 de 2011. El artículo 10 de la Ley 2080 del 2021 modifica el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 56. Notificación electrónica. Las autoridades podrán notificar sus actos a través de medios electrónicos, siempre que el administrado haya aceptado este medio de notificación.

Sin embargo, durante el desarrollo de la actuación el interesado podrá solicitar a la autoridad que las notificaciones sucesivas no se realicen por medios electrónicos, sino de conformidad con los otros medios previstos en el Capítulo Quinto del presente Título, a menos que el uso de medios electrónicos sea obligatorio en los términos del inciso tercero del artículo 53A del presente título.





Las notificaciones por medios electrónicos se practicarán a través del servicio de notificaciones que ofrezca la sede electrónica de la autoridad.

Los interesados podrán acceder a las notificaciones en el portal único del Estado, que funcionará como un portal de acceso.

La notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda a la misma, hecho que deberá ser certificado por la administración”.

Por lo anterior, se aclara que: si el protocolo de evaluación no se encuentra debidamente notificado, no se debe cargar el mismo en la Plataforma del Sistema Humano, ya que la Notificación no se encuentra en firme.

Recursos: Contra el acto de evaluación anual de desempeño laboral, proceden los recursos de reposición y apelación. El recurso de reposición deberá ser resuelto por el evaluador y el recurso de apelación por la Secretaría de Educación de Antioquia.

La oportunidad para la presentación de los recursos es por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a esta o a la notificación por aviso, o bien al vencimiento de la publicación, según sea el caso, los cuales deberán ser resueltos en el término de 15 días hábiles siguientes a su presentación, por el inmediato superior respectivamente, de conformidad con lo establecido en el Artículo 2.4.1.5.3.2 del Decreto 1075 del 2015.

En lo relativo a los términos para interponer Recursos de Reposición y en subsidio de Apelación frente a la evaluación de desempeño, se establece que de acuerdo con el calendario académico del año 2024: Resolución 2023060347606 del 24/10/2023; los docentes y directivos docentes gozan del periodo de vacaciones al culminar el calendario académico para efectos de interponer recursos se suspenderán los términos.

Impedimentos: Cuando sobrevenga un impedimento el directivo docente rector o director rural, enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado a la Secretaría de Educación, quien decidirá sobre la viabilidad de la causal aducida, el escrito como mínimo contendrá la justificación de esta de acuerdo a lo establecido en los artículos 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA). La Secretaría de Educación decidirá de plano. De aceptar el impedimento, determinará mediante acto administrativo a quién corresponde la evaluación; y ordenará la entrega de los compromisos y evidencias del proceso.

Recusaciones: Cuando se presente una recusación debe remitirse un escrito informando tal situación a la Secretaría de Educación, quien oficiará al recusado para que manifieste si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término y de aceptarse la recusación, la Secretaría de Educación determinará mediante acto administrativo a quién corresponde la evaluación; y ordenará la entrega de los compromisos y evidencias del proceso.

Para el efecto, es necesario que el interesado aporte las evidencias que dan cuenta del impedimento o recusación según sea el caso, que pretenden hacer valer.

RECOMENDACIONES GENERALES:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

En el caso que el evaluado o evaluador, evidencie que se presentan causales de impedimentos y recusación, antes que se realice la evaluación deberán formular la recusación o impedimento, mediante solicitud escrita dirigida a la Secretaria de Educación, debidamente radicada previo el desarrollo del proceso evaluativo conforme al Artículo 2.4.1.5.3.3 del Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015; atendiendo el artículo 12 del Decreto 3782 del 02 de octubre de 2007.

De igual manera, se advierte al evaluado que por el hecho de no hacer presencia ante el evaluador para efectuar la evaluación o sea renuente a la misma, este no será un obstáculo para ser evaluado, el evaluador dejará constancia escrita de las citaciones, requerimientos, registros electrónicos y procederá a realizar la evaluación con las evidencias, y demás documentos que tenga en el portafolio el evaluador, situación que deberá ser notificada en todo caso en los términos señalados en el Artículo 2.4.1.5.3.1 del Decreto 1075 de 2015 Decreto Reglamentario Único del Sector Educativo, Ley 1437 de 2011 artículo 68 y siguientes y artículo 10 de la ley 2080 del 2021.

Se aclara que el periodo académico se parametriza en la plataforma de Humano con fundamento en el calendario Académico, Resolución 2023060347606 del 24 de octubre del 2023, o el que lo modifique.

Para asesoría e inquietudes en el proceso de evaluación anual de desempeño se tiene dispuesto el correo institucional: evaluaciondesempeno@antioquia.gov.co

De conformidad con la Resolución 2023060049807 del 10 de abril de 2023 “Por la cual se regula el funcionamiento de los Núcleos Educativos del Departamento de Antioquia, se establece su organización administrativa, se asignan funciones de coordinación y apoyo y se reubican los Directores de Núcleos Educativos, dentro de la Planta Global de Cargos de la Secretaría de Educación de Antioquia”, el Director de Núcleo tiene como función:

“6. Asesorar el fortalecimiento y gestión de la ruta de mejoramiento, que incluye: autoevaluación institucional, evaluación académica, evaluación de docentes, uso de los resultados de las evaluaciones internas y externas de estudiantes, planes de mejoramiento institucional (PMI) y el desarrollo de estrategias pedagógicas, que propendan por el mejoramiento de la calidad de la educación y la disminución de la brecha de cobertura urbana-rural”.

“8. Realizar, conforme a las normas vigentes, la evaluación de período de prueba y evaluación de desempeño de Rectores, Directores Rurales, y Docentes que laboren en su jurisdicción, y cuando no exista superior inmediato, por delegación de la Secretaria de Educación de Antioquia”.

Por lo anterior y de conformidad con el Artículo Octavo de la Resolución en mención, se reubican los Directores de Núcleo Educativo, adscritos a la planta de cargos docentes y directivos docentes del Departamento de Antioquia, como se registra en el siguiente cuadro, quiénes serán encargados de acompañar, asesorar y realizar la evaluación de periodo de prueba y/o desempeño de los Rectores, Directores Rurales y Docentes que le sean asignados.

No.	MUNICIPIO	DIRECTOR DE NUCLEO	SEDE
-----	-----------	--------------------	------



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

1	CAUCASIA	HECTOR RIOS JIMENEZ	CAUCASIA
2	TARAZA		
3	ZARAGOZA		
4	CACERES		
5	MACEO	JESUS ALFREDO GOMEZ MEJIA	MACEO
6	CARACOLI		
7	YOLOMBO		
8	SANTO DOMINGO		
9	PUERTO NARE	JORGE IVAN CASTRILLON AGUDELO	PUERTO BERRIO
10	PUERTO BERRIO		
11	PUERTO TRIUNFO		
12	YONDO		
13	SAN PEDRO DE LOS M	ANA JOSEFA GONZALEZ RICARDO	SAN PEDRO DE LOS MILAGROS
14	ENTRERRIOS		
15	GIRARDOTA		
16	CISNEROS		
17	SAN JOSE DE LA M	JORGE IVAN YEPES TORRES	SAN JOSÉ DE LA MONTAÑA
18	VALDIVIA		
19	SAN ANDRES DE C		
20	ITUANGO		
21	SANTA ROSA DE OSOS	IGNACIO ANTONIO YEPES PEREZ	SANTA ROSA DE OSOS
22	BRICEÑO		
23	CAROLINA DEL PRINCIPE		
24	DONMATIAS		
25	ANGOSTURA	RUBELIO PARRA OSORIO	YARUMAL
26	YARUMAL		
27	TOLEDO		
28	CAMPAMENTO		
29	EL CARMEN DE VIBORAL	ADRIANA MARIA VARGAS VASQUEZ	EL RETIRO
30	EL RETIRO		
31	SANTUARIO		
32	SAN VICENTE FERRER		
33	LA UNION	NESTOR JAIME HINCAPIE SANCHEZ	SONSON
34	SONSON		
35	NARIÑO		
36	ARGELIA		
37	GRANADA	JOSE LUIS SILVA RODRIGUEZ	GUARNE
38	GUARNE		
39	BARBOSA		
40	COPACABANA		
41	LA CEJA DEL TAMBO	ORLANDO ELIAS AREIZA MACIAS	LA CEJA DEL TAMBO
42	COCORNÁ		
43	EL PEÑOL		





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

44	GUATAPE		
45	SOPETRAN	GLORIA CECILIA MEJIA OQUENDO	SOPETRÁN
46	FRONTINO		
47	ABRIAQUI		
48	HELICONIA		
49	SANTAFE DE ANTIOQUIA	MARTHA INES GUARIN DUQUE	SANTA FE DE ANTIOQUIA
50	BURITICA		
51	CAÑASGORDAS		
52	ARMENIA MANTEQUILLA		
53	SAN JERONIMO	HERNAN ALBERTO VELEZ BALBIN	SAN JERÓNIMO
54	SABANALARGA		
55	GIRALDO		
56	SAN ROQUE		
57	ANZA	IVAN DARIO MUÑOZ MARTINEZ	ANZÁ
58	DABEIBA		
59	PEQUE		
60	SALGAR		
61	LIBORINA	EDUARDO GIRALDO CORREA	OLAYA
62	MUTATA		
63	OLAYA		
64	CHIGORODÓ		
65	CIUDAD BOLIVAR	GUILLERMO ALBERTO VALENCIA MONTOYA	CIUDAD BOLIVAR
66	CONCORDIA		
67	BETULIA		
68	EBEJICO		
69	ANDES	MARGARITA MARÍA RICO GONZÁLEZ	ANDES
70	CALDAS		
71	TAMESIS		
72	MARINILLA		
73	AMAGA	PEDRO PABLO VELEZ AGUDELO AMAGÁ	
74	VENECIA		
75	TITIRIBI		
77	URRAO	LIBARDO LEZCANO FLOREZ	URRAO
78	CAICEDO		
79	LA PINTADA		
80	VIGIA DEL FUERTE		
81	SANTA BARBARA	JUAN DIEGO BEDOYA ÁVALOS	SANTA BARBARA
82	MONTEBELLO		
83	CARAMANTA		
84	ABEJORRAL		
85	JERICO	CARLOS ARTURO PINEDA OSORIO	BETANIA
86	FREDONIA		
87	BETANIA		
88	JARDIN		
89	ANGELOPOLIS	PEDRO NEL ALVARADO CALDERÓN	ANGELOPOLIS
90	HISPANIA		





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

91	TARSO	JAIRO RENTERIA PALACIOS	NECOCLÍ
92	PUEBLORRICO		
93	NECOCLI		
94	MURINDO		
95	SAN PEDRO DE URABÁ		
96	SAN JUAN DE URABÁ		
97	EL BAGRE	MARTHA PATRICIA TOBON CUARTAS	VALPARAÍSO
98	NECHÍ		
99	SAN FRANCISCO		
100	VALPARAÍSO		

Mauricio Alviar R
MAURICIO ALVIAR RAMIREZ
Secretario de Educación

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Revisó:	Juan Felipe Rendón Sánchez, Director de Asuntos Legales Educación	<i>[Signature]</i>	29-2-24
Revisó:	Adrián Alexander Castro Ázate, Subsecretario Administrativo	<i>[Signature]</i>	1-03-24
Revisó:	Raúl Humberto Berrío Posada, Director de Talento Humano	<i>[Signature]</i>	1-03-24
Proyectó:	Mónica María Beltrán Montoya, Líder de Escalafón Docente	<i>[Signature]</i> Mónica Beltrán M.	1-03-2024

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto. Bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firmas. *[Signature]*

10324